

## PENGARUH MUTASI, *REWARD* DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP PRESTASI KERJA CV KARYAWAN YOEHAN BUSANA

ARYUSI ADHARI  
WASISTO RUSWIDIONO\*

Trisakti School of Management, Jl. Raya Siliwangi No. 74, Bekasi 17114, Indonesia  
[aryusiadhari@gmail.com](mailto:aryusiadhari@gmail.com), [wasisto@stietrisakti.ac.id](mailto:wasisto@stietrisakti.ac.id)

**Abstract:** *The purpose of this study is to analyze and determine the influence of mutation, reward, and promotion on the job performance of employees at CV Yoehan Busana. The research design used in this study is descriptive and causal research. The population in this study is all employees of CV Yoehan Busana. The sample used in this study consists of 153 employees from all divisions, selected using saturated sampling technique. The data collection technique used in this study is a questionnaire. The method for analysis in this study is multiple linear regression. The results of this study indicate that mutation does not have an effect on the job performance of employees at CV Yoehan Busana, while reward and promotion have an effect on the job performance of employees at CV Yoehan Busana. This is because mutation is seen as a punishment, while reward and promotion are seen as an appreciation of employee performance.*

**Keywords:** Mutation, Reward, Position Promotion, Work Achievement

**Abstrak:** Penelitian yang telah dilakukan ini bertujuan untuk menganalisa dan mengetahui adanya suatu pengaruh dari mutasi, *reward* dan promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan CV Yoehan Busana. Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan penelitian kausalitas. Populasi di dalam penelitian ini seluruh karyawan CV Yoehan Busana. Sampel yang digunakan didalam penelitian ini sebanyak 153 karyawan dari semua divisi yang menggunakan tehnik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data penelitian menggunakan kuisisioner. Metode untuk analisis dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian yang telah dilakukan ini menunjukkan bahwa mutasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan CV Yoehan Busana sedangkan *reward* dan promosi jabatan memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan CV Yoehan Busana. Hal dikarenakan mutasi dianggap sebagai hukuman, berbeda dengan *reward* dan promosi jabatan yang dianggap sebagai apresiasi dari kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Mutasi, *Reward*, Promosi Jabatan, Prestasi Kerja

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang biasa di miliki perusahaan untuk memberi hasil yang optimum pada perusahaan (Halisa, 2020). Sumber daya manusia yang baik dan memiliki kemampuan yang kompeten dapat meningkatkan lingkungan

yang baik di dalam perusahaan. Manajemen sumber daya manusia juga menjadi sebuah filtrasi serta pengembangan dalam menghasilkan karyawan yang baik dan kompeten sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan tujuannya (In'am, 2019).

Perusahaan Yoehan Busana yang bergerak dibidang penjualan baju juga sangat bergantung pada kinerja karyawan. Karyawan mempunyai tanggung jawab atas tugas yang diberikan, terkadang reward dan promosi jabatan diberikan untuk karyawan yang berprestasi dan giat dalam bekerja namun permasalahannya sering kali membuat karyawan tidak bertanggung jawab atas tugasnya, yang nantinya menjadi penghambat keberhasilan perusahaan, Manajemen Yoehan Busana berupaya membuat reward dan punishment salah satunya dengan mutasi karyawan untuk meningkatkan prestasi karyawan, agar dapat membentuk karyawan yang bertanggung jawab maupun berprestasi sehingga perusahaan menjadi lebih baik.

Berdasarkan data Prestasi kerja selama tahun 2020 hingga tahun 2021 terjadi penurunan yang cukup drastis. Karyawan yang sudah bekerja lebih dari 5 tahun dan belum di mutasi atau belum mendapat promosi jabatan menjadi faktor utama menurunnya Prestasi Kerja karyawan.

Salah satu faktor menurunnya Prestasi kerja Karyawan diakibatkan karena menurunnya karyawan yang dimutasi. Memutasi karyawan di perusahaan Yoehan busana adalah salah satu hal yang biasa terjadi karna perusahaan Yoehan busana.

Mutasi karyawan Yoehan busana mengalami penurunan dari tahun 2020 ke 2021, ada beberapa alasan yang mengakibatkan karyawan dimutasi salah satunya karena Reward dan juga Promosi jabatan atau kenaikan jabatan. Ada juga beberapa yang di mutasi karena pernikahan, kebijakan dari perusahaan Yoehan busana melarang pasangan suami istri bekerja di satu perusahaan yang sama sehingga biasanya salah satunya dimutasi.

Sebelum perusahaan memberi Reward dan Promosi jabatan kepada karyawan biasanya kepala toko dan manajer juga turut andil dalam mengawasi kerja karyawan, jika memang karyawan ditinjau semakin turun kualitas kerjanya akan mendapat teguran, punishment,

lain hal jika karyawan terus berprestasi dalam kerjanya ia akan mendapat reward dan tidak menutup kemungkinan akan dimutasi dan pendapat promosi jabatan. Berdasarkan uraian diatas dapat dilihat pentingnya *Reward* dan Mutasi bagi karyawan yang berprestasi dan juga bersemangat yang sesuai dengan keinginan perusahaan Yoehan Busana.

### **Prestasi Kerja**

Menurut Bernardin (2017:159) Prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang telah diperoleh dari berbagai manfaat pekerjaan atau sebuah kegiatan yang dilakukan dalam kurun waktu tertentu. Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam mengimplementasikan tugasnya yang telah di berikan dan dibebankan kepadanya, yang didasari oleh kemampuan, pengalaman, dan kesungguhan dalam mengerjakan dengan waktu yang tepat (Badriyah, 2018:136).

### **Mutasi**

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2017:102) mutasi adalah suatu perubahan atau perpindahan posisi/jabatan/tempat yang dilakukan baik secara vertikal maupun horizontal dalam organisasi. Sastrohadiwirjo (2018:247) menyatakan mutasi merupakan kegiatan dalam profesi kepegawaian yang erat hubungannya dengan fungsi yang tergantikan, tanggung jawab, dan status seseorang saat menjadi tenaga kerja dari situasi terhadap situasi lainnya, memiliki tujuan untuk kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan secara mendalam sebagai bentuk penghargaan atas pencapaian kerja yang optimal terhadap organisasi.

### **Reward**

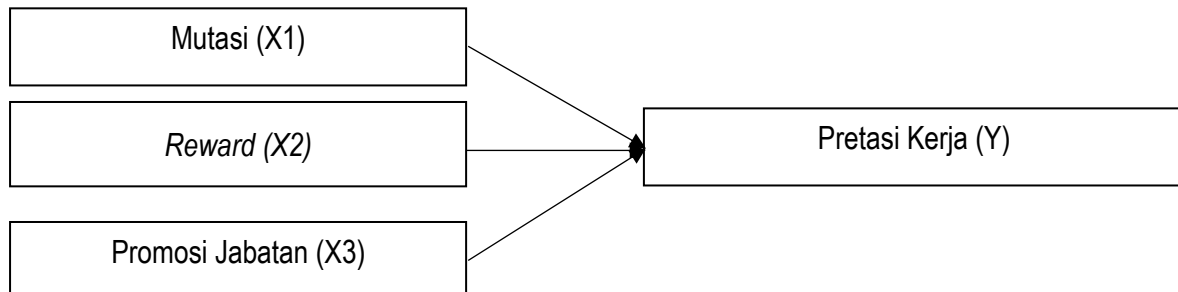
Menurut Djamarah (2008:183), *Reward* adalah Suatu imbalan atau hadiah yang di berikan kepada orang lain sebagai penghargaan atau kenang kenangan dari perusahaan berupa apa saja dan dapat di sesuaikan dengan Prestasi yang telah di peroleh. setiap orang yang dengan berbagai prestasi berhak menerima

*reward* atau hadiah dari perusahaan. Nugroho. (2015:7), menyatakan *Reward* adalah (penghargaan) yang di berikan sebagai bentuk dari apresiasi oleh perusahaan atau sebuah organisasi, biasanya berupa material ataupun non material yang di berikan perusahaan kepada anggota atau karyawan yang di anggap berprestasi.

### Promosi Jabatan

Menurut T. Nuraini (2013:75), promosi adalah cara tehnik peningkatan moral karyawan

dalam peningkatan dalam bekerja, sehingga dapat mempunyai dampak yang positif terhadap peningkatan produktivitas. promosi diartikan sebagai langkah dalam mengangkat kebijakan dan tanggung jawab yang dimiliki seorang karyawan pada jabatan yang lebih tinggi di lingkungan organisasi, seperti peningkatan tugas, status, hak, ataupun penghasilan. Hasibuan (2017:107) menyatakan promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke posisi yang lebih tinggi atau beras dari posisi sebelumnya.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

### Hipotesis

**H<sub>1</sub> : Terdapat Pengaruh Mutasi terhadap Prestasi Kerja**

**H<sub>2</sub> : Terdapat Pengaruh *Reward* terhadap Prestasi Kerja**

**H<sub>3</sub> : Terdapat Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja**

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang didasari data konkrit biasanya berupa angka yang nantinya akan di ukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan yang berkaitan dengan masalah yang akan di teliti untuk mendapatkan suatu kesimpulan (Sugiyono, 2018:13). Sugiyono (2019:277) menyebut jika penelitian kausalitas

merupakan cara dalam menguji sebuah hubungan antar variabel bebas dan terikat sehingga memunculkan hubungan sebab akibat.

Penelitian deskriptif digunakan untuk membuat deskripsi, gambaran objek atau subjek secara luas, terperinci dan mendalam mengenai objek penelitian (Rusli, 2021). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh mutasi, *reward*, dan promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan di CV Yoehan Busana.

Sugiyono (2018:80) menyebut jika populasi merupakan bagian yang meliputi objek yang berkualitas dan berkarakteristik sesuai dengan ketetapan peneliti dalam menarik kesimpulan penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Perusahaan CV Yoehan Busana, berjumlah 153 karyawan tetap yang terdistribusi dari beberapa divisi dan jabatan.

Sampel menurut Sugiyono (2018:118) sampel merupakan bagian dari karakteristik

populasi yang menjadi sumber data pada penelitian, dimana sampel ini adalah bagian dari populasi. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dengan metode *Non-Probability Sampling* yaitu teknik sampling yang tidak memberi peluang yang sama dengan setiap anggota populasinya dengan pemilihan menggunakan pendekatan sampel jenuh (Sugiyono, 2018:82). Menurut Sugiyono

(2017:85) sampling jenuh merupakan teknik dalam menentukan sampel dengan kriteria dimana semua populasi dijadikan sampel. Jumlah Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berupa seluruh karyawan dengan jumlah 153 karyawan dengan cara menyebarkan kuesioner.

**Tabel 1. Variabel Indikator**

Variabel	Indikator variabel
Mutasi	1. Ketetapan waktu 2. Peningkatan prestasi 3. Program perusahaan
Reward	1. Pencapaian prestasi 2. Kenaikan gaji 3. Mencapai masa kerja 4. Target perusahaan
Promosi jabatan	1. Lama Bekerja 2. Pendidikan 3. Kecakapan 4. Perusahaan Adil
Prestasi Kerja	1. Bertanggung jawab 2. Mengamati 3. Ketepatan waktu 4. Bekerja sama

## HASIL PENELITIAN

Deskripsi data responden pada penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, masa kerja dan pendidikan terakhir.

**Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

	Frekuensi	Persentase
Laki – Laki	61	39.9%
Perempuan	92	60.1%
Total	153	100.00%

Sumber: Pengolahan Data Statistik

Berdasarkan data di tabel 2, karyawan berjenis kelamin perempuan lebih banyak daripada laki-laki yaitu sebesar 60,1%.

**Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

	Frekuensi	Persentase
17 – 25 Tahun	129	84.3%
26 – 35 Tahun	20	13.1%
36 – 45 Tahun	2	1.3%
>45 Tahun	2	1.3%
Total	153	100.00%

Sumber: Pengolahan Data Statistik

Mayoritas karyawan yang mempunyai usia 17-25 tahun yaitu sebesar 84,3%. dan sisanya adalah usia 26 tahun ke atas.

**Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

	Frekuensi	Persentase
<5 Tahun	120	78.4%
6 – 10 Tahun	25	16.3%
11 – 20 Tahun	3	2%
>21Tahun	5	3.3%
Total	153	100.00%

Sumber: Pengolahan Data Statistik

Mayoritas karyawan bekerja di bawah 5 tahun yaitu sebesar 78,4% dan terendah pada rentang masa kerja 11 – 20 tahun yaitu 2%..

**Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

	Frekuensi	Persentase
SMA	119	77.8%
D3	6	3.9%
S1	28	18.3%
Total	153	100.00%

Sumber: Pengolahan Data Statistik

Sebagian besar karyawan berpendidikan SMA sebesar 77,8% dan persentase terendah pendidikan D3 yaitu 3,9%.

Analisis berikutnya terdiri dari frekuensi, nilai minimal, maksimal, mean, median dan standar deviasi yang ditunjukkan pada tabel 6.

**Tabel 6. Deskriptif Variabel**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Mutasi	153	4.00	20.00	15.9281	3.00461
Reward	153	8.00	20.00	15.9608	2.05478
Promosi Jabatan	153	7.00	20.00	15.7386	2.55922
Prestasi Kerja	153	7.00	20.00	17.4052	2.20776
Valid N (listwise)	153				

Sumber: Pengolahan Data Statistik

Berdasarkan data di tabel 6 diketahui bahwa semua nilai Mean antara 15.7386 sampai 17.4052 mendekati nilai maksimum 20, artinya mayoritas responden setuju untuk memberikan nilai tinggi pada masing-masing pertanyaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden memiliki persepsi baik terhadap Mutasi, Reward dan Promosi Jabatan.

Berdasarkan hasil uji validitas dari setiap pertanyaan untuk masing-masing variabel. Nilai r hitung indikator mutasi, reward,

promosi jabatan dan prestasi kerja memiliki lebih besar dari pada r tabel 0,2242. Maka seluruh item pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid dan dapat dijadikan sebagai alat pengumpulan data penelitian.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas maka diketahui bahwa seluruh variabel penelitian mempunyai nilai Cronbach Alpha > 0,60, sehingga dinyatakan reliabel yang atau dapat diartikan bahwa kuesioner telah dapat mengukur jawaban responden dengan konsisten .

**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0.607	0.369	0.356

Sumber: Pengolahan Data Statistik

Diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.607 atau dapat diartikan bahwa hubungan variabel Mutasi, Reward dan Promosi Jabatan mempunyai hubungan kuat dan positif terhadap Prestasi Kerja.. Data menunjukkan nilai Adj R Square sebesar 0.369 yang dapat

diartikan bahwa mutasi, reward dan promosi jabatan mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap prestasi kerja sebesar 36.9% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini

Tabel 8. Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients B	t	Sig.
(Constant)	4.872	3.567	0.000
Mutasi (X <sub>1</sub> )	0.052	0.975	0.331
Reward (X <sub>2</sub> )	0.476	6.193	0.000
Promosi Jabatan (X <sub>3</sub> )	0.201	3.053	0.003

Sumber: Pengolahan Data Statistik

Berdasarkan hasil di tabel 8 dapat diketahui bahwa Mutasi, *Reward* dan Promosi Jabatan memiliki arti positif terhadap Prestasi Kerja yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi (beta) bernilai positif. Sehingga dapat dikatakan bahwa secara parsial, peningkatan mutasi, reward dan promosi kerja akan meningkatkan pula prestasi kerja karyawan.

Dari hasil data di atas dapat dilihat bahwa nilai sig variabel Mutasi sebesar 0.331 dan berdasarkan pendekatan *p value*, nilai 0.321 lebih besar dari 0.05 maka dapat dinyatakan Mutasi tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja. Demikian pula berdasarkan pendekatan *c value* dapat diketahui bahwa nilai t hitung lebih kecil daripada t tabel ( $0.975 < 1.65501$ ) maka dapat dinyatakan Mutasi tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.

Untuk nilai sig variabel *Reward* sebesar 0.000 dan berdasarkan pendekatan *p value*, nilai 0.000 lebih kecil dari 0.05 maka dapat dinyatakan *Reward* berpengaruh terhadap Prestasi Kerja. Demikian pula berdasarkan pendekatan *c value* dapat diketahui bahwa nilai t hitung lebih besar daripada t tabel ( $6.193 > 1.65501$ ) maka dapat dinyatakan *Reward* berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.

Variabel Promosi Jabatan memiliki nilai sig 0.003 maka berdasarkan pendekatan *p value*, nilai 0.003 lebih kecil dari 0.05 maka dapat dinyatakan Promosi Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja. Demikian pula berdasarkan pendekatan *c value* dapat diketahui

bahwa nilai t hitung lebih besar daripada t tabel ( $3.053 > 1.65501$ ) maka dapat dinyatakan Promosi Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja

## PENUTUP

Kesimpulan penelitian ini adalah: 1) Tidak terdapat pengaruh antara Mutasi terhadap Prestasi kerja karyawan Yoehan Busana. Meningkatnya prestasi kerja tidak dipengaruhi oleh Mutasi karyawan. 2) Terdapat pengaruh antara *Reward* terhadap Prestasi kerja karyawan Yoehan Busana. Semakin baik *Reaward* yang diberikan maka Prestasi Kerja akan mengalami peningkatan. 3) Terdapat pengaruh antara Promosi Jabatan terhadap Prestasi kerja karyawan baik lingkungan kerja yang dimiliki, maka Promosi Jabatan akan mengalami peningkatan.

Adapun keterbatasan penelitian ini, hanya mengandalkan tiga variabel meliputi Mutasi (X<sub>1</sub>), *Reward* (X<sub>2</sub>) dan Promosi Jabatan (X<sub>3</sub>), sehingga banyak faktor lain yang dapat memengaruhi prestasi kerja karyawan.

Mutasi karyawan tidak berpengaruh pada Prestasi kerja karyawan CV Yoehan Busana yang di duga karna mutasi dianggap sebagai hukuman karena kinerja buruk dan dilakukan tidak sesuai dengan kompetisi yang dimiliki oleh karyawan, maka direkomendasikan CV Yoehan Busana dapat mengganti program Mutasi dengan program yang lain untuk meningkatkan Prestasi kerja karyawannya.

**REFERENCES:**

- Aurelika, C., & Verawati, D. M. (2022). Analisis Reward System Terhadap Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS)*, 3(1), 65-72.
- Badriyah (2018:136). Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Pustaka Setia, Bandung.
- Bernardin, O., & Russel, D. (2017). *Perilaku Organisasi Terjemahan Jilid 3*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Dharma, Agus.(2018). Manajemen Prestasi Kerja. CV Rajawali, Jakarta.
- Flippo, Edwin B. 2013. *Personel Management (Manajemen Personalialia), Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S.* Jakarta: Erlangga.
- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia" Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan" Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember), 14-22.
- Hasibuan, Malayu S.P.(2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- In'am, A. (2019). Manajemen Sarana dan Prasarana dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Intizam, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 149-169.
- Muhidin, M., & Situngkir, T. L. (2023). Pengaruh Rasio Profitabilitas Terhadap Harga Saham Perusahaan Perbankan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada Tahun 2015-2021. *Transformasi Manageria: Journal of Islamic Education Management*, 3(1), 15-27.
- Mulyadi, T., Albashori, M. F., Cakranegara, P. A., Anwa, M. A., & Manda, D. (2022). Peran Kebijakan Mutasi dan Penempatan Karyawan Terhadap Kepuasan dan Kualitas Kerja Karyawan Outsourcing Perusahaan: Review Literature. *Jurnal Darma Agung*, 30(3), 505-520.
- Nasution, S. L. A. (2017). Pengaruh mutasi, Reward dan Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Kebun AEK Nabara Utara Afdeling IV. *Jurnal Wahana Inovas*, 6(1), 23-34.
- Nasir, J. A., & Kuo, Y. H. (2020). A decision support framework for home health care transportation with simultaneous multi-vehicle routing and staff scheduling synchronization. *Decision Support Systems*, 138, 113361.
- Nugroho, A. D. (2015). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan PT Business Training and Empowering Management Surabaya. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 4(2), 4-14.
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Rivaldo, Y., & Yusman, E. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Promosi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Perawat RSBP Batam. *Jurnal As-Said*, 1(2), 87-96.
- Rusli, M. (2021). Merancang Penelitian Kualitatif Dasar/Deskriptif dan Studi Kasus. *Al-Ubudiyah: Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 2(1), 48-60.
- Sastrohadwiryono.(2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, penerbit. Alfabeta,Bandung.
- Wati, D., Kusuma, M., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. (*JEMS) Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, 1(1), 32-45.
- Yasnita, V., & Fitri, M. E. Y. (2019). Pengaruh quality of work life dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dharma Andalas*, 21(2), 263-282.